

RECHTSPRAAK

werknemer/X B.V.

Overtreding veiligheidsvoorschriften kan ontslag op staande voet niet rechtvaardigen, omdat sanctiesysteem onvoldoende duidelijk is. Ontslag weegt evenmin op tegen persoonlijke omstandigheden.

Feiten

Werknemer is op 5 november 2001 bij X B.V. (hierna: X) in dienst getreden. Aanvankelijk hield hij zich bezig met glassnijwerk; later met het schoonmaken en inpakken van producten. Op de rechtsverhouding tussen partijen is eveneens de CAO voor Groothandel in Vlakglas, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (hierna: de CAO) van toepassing. Daarnaast maakt ook een intern bedrijfsreglement van X onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Dit reglement bepaalt dat een veiligheidsovertreding leidt tot een schriftelijke waarschuwing en bij herhaalde overtreding of ernstige nalatigheid tot ontslag op staande voet. Op 13 november 2017 is werknemer bukkend onder een hangende last doorgelopen. Deze last bestond uit 2 platen van gelaagd glas van 3,21 m bij 2,55 m met een gewicht van 200 kg per plaat en bevond zich op schouderhoogte van werknemer. Een medewerker heeft dit incident gemeld bij de veiligheidscoördinator, waarna werknemer diezelfde dag op non-actief is gesteld. Op 14 november 2017 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het overtreden van de veiligheidsregel dat hij niet onder een last door mag lopen. Werknemer verzoekt thans vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Onduidelijke ontslaggrond

Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet dient te worden vernietigd omdat onduidelijk is welke ontslaggrond aan het gegeven ontslag ten grondslag ligt. Daartoe stelt werknemer dat deze grond hem niet schriftelijk is medegedeeld en dat niet duidelijk is op welke bedrijfsregel X zich beroept. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, omdat hij zelf ter zitting heeft verklaard dat hem op 13 en 14 november 2017 is medegedeeld dat zijn ontslag verband hield met het feit dat hij onder een hangende last is doorgelopen. Daarnaast heeft X deze ontslaggrond ook duidelijk genoemd en omschreven in de ontslagbrief van 14 november 2017.

Dringende reden

Volgens X wordt het ontslag op staande voet door de gedragingen van werknemer gerechtvaardigd. Zij voert daartoe aan dat het werken met glas veel risico's met zich brengt en

zij daarom een zerotolerancebeleid ten aanzien van de omgang met veiligheidsvoorschriften hanteert. Bovendien staat in deze voorschriften expliciet vermeld dat het verboden is onder hangende glasplaten door te lopen, hetgeen ook bekend is gemaakt bij toolboxmeetings en in het bedrijfsreglement. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het bedrijfsreglement in algemene zin geeft aan dat bij overtreding van de veiligheidsregels eerst een aantal malen wordt gewaarschuwd en dat inhouding van loon of snipperdagen kan plaatsvinden. Ook geeft het reglement aan dat overtreding van een van de top 20-veiligheidsregels – waar de gedraging van werknemer onder valt – een dringende reden oplevert. Met betrekking tot de top 20-veiligheidsregels wordt evenwel niet vermeld dat bij overtreding daarvan een waarschuwing wordt gegeven dan wel dat herhaalde overtreding of zeer ernstige nalatigheid een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Hieruit concludeert de kantonrechter dan ook dat overtreding van een van deze top 20-regels niet steeds een dringende reden oplevert. Daarnaast is van belang dat de top 20-regels ook voorschriften bevatten waarvan niet op het eerste gezicht vanzelfsprekend is dat overtreding daarvan een dringende reden oplevert (zoals het niet goed recht zetten van kisten of het laten slingeren van gereedschap). Voorts acht de kantonrechter het van belang dat in de cao is bepaald dat ontslag op staande voet slechts wordt toegepast bij niet-nakoming van de verplichting om beschermende middelen te gebruiken. De kantonrechter oordeelt dan ook dat het werknemer niet duidelijk had hoeven zijn dat het enkel onder een hangende last doorlopen voor X een dringende reden zou vormen.

Persoonlijke omstandigheden

Verder wordt door de kantonrechter in aanmerking gekomen dat werknemer ruim 16 jaar in dienst van X is en nimmer eerder veiligheidsregels heeft overtreden en dat ook op geen andere manier kritiek op zijn functioneren is geweest. Daarnaast zijn de gevolgen van het ontslag op staande voet voor werknemer groot: hij is kostwinner voor zijn echtgenote omdat zij slechts een klein dienstverband heeft en zijn kansen op de arbeidsmarkt zijn in verband met zijn leeftijd (54) niet al te rooskleurig. De kantonrechter oordeelt, alles overwegend, dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel is geweest. X had kunnen volstaan met een lichtere sanctie, aangezien zowel het bedrijfsreglement als de cao daarvoor voldoende mogelijkheden biedt. Het ontslag op staande voet wordt dan ook vernietigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:262

Zaaknummer: 6478265 UE VERZ 17-479 SW/1581

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J. Bredius en P.H. van der Vleuten

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW